

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EH Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
www.rijksoverheid.nl

kenmerk
DMO-U-3066330

Bijlage(n)
1

Uw brief)
2011Z10748

Datum 5 juli 2011

Betreft de intimidatie van werkgever ViVa! Zorggroep richting het
stakende personeel en de rol van het UWV

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u, mede namens de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid, de antwoorden op de vragen van de Kamerleden Leijten (SP) en
Voortman (GroenLinks) over de intimidatie van werkgever ViVa! Zorggroep
richting het stakende personeel en de rol van het UWV (2011Z10748).

Hoogachtend,
de Staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

mw. drs. M.L.L.E. Veldhuijzen van Zanten-Hyllner

Vragen van de leden Leijten (SP) en Voortman (GroenLinks) aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de intimidatie van werkgever Viva! Zorggroep richting het stakende personeel en de rol van het UWV (ingezonden 23 mei 2011)

Kenmerk
DMO-U-3066330

1

Is uw oordeel dat de toestemming van het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) op dit moment gericht is op het terecht beëindigen van de dienstverbanden of over een oordeel met betrekking tot de (verslechtering) van arbeidsvoorwaarden? Kunt u uw antwoord toelichten? 1)

2

Erkent u dat het noch UWV, noch een Ondernemingsraad (OR), over verslechtering van arbeidsvoorwaarden gaat? Zo ja, hoe verhoudt zich dat tot de rol die het UWV speelt in het conflict? Zo neen, kunt u dat toelichten? 2) 3)

Antwoord 1 en 2

ViVa!Zorggroep heeft op 11 mei jl. voor 377 werknemers een ontslagaanvraag bij UWV ingediend. Op dit moment heeft UWV deze ontslagaanvragen nog niet inhoudelijk beoordeeld. Naar het zich laat aanzien hebben de ontslagaanvragen betrekking op het vervallen van functies die zijn ingedeeld in functieniveau 15 of 20 en het vervangen daarvan door functies die zijn ingedeeld in functieniveau 10. In het kader van de beoordeling van de compleetheid van deze aanvragen zijn aan de werkgever nadere vragen gesteld. De antwoorden zijn inmiddels ontvangen en de ontslagaanvragen zijn in behandeling genomen. Vervolgens zijn de betrokken werknemers in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. Na het afronden van de hoor- en wederhoorfase zullen de aanvragen voor advies aan de betreffende Ontslagadviescommissie worden voorgelegd. Hierin zitten vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. De commissie adviseert over het al dan niet verlenen van toestemming voor ontslag. Met inachtneming van dit advies zal UWV WERKbedrijf de uiteindelijke beslissing op de aanvragen nemen.

De taak van UWV WERKbedrijf is het beoordelen van de redelijkheid van de aanvragen om ontslagvergunning aan de hand van de criteria van het Ontslagbesluit. Op grond daarvan dient UWV te toetsen of de werkgever de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen (in casu in functiegroep 15 en 20 en het vervangen daarvan door arbeidsplaatsen in functiegroep 10) aannemelijk heeft gemaakt en of de aangevoerde redenen hiervoor het verzoek om ontslagvergunning voldoende ondersteunen. Als dat het geval is, wordt beoordeeld of de juiste werknemers voor ontslag zijn voorgedragen en of aannemelijk is gemaakt dat er geen mogelijkheden zijn de voor ontslag voorgedragen werknemers binnen de onderneming te herplaatsen. De toets van het UWV is dus gericht op het toetsen van de bedrijfseconomische noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen in functiegroep 15 en 20. Die noodzaak wordt aanwezig geacht als de hiermee verband houdende werkzaamheden komen te vervallen. Of dat hier het geval is, zal mede worden beoordeeld aan de hand van de nadere informatie die van de werkgever is ontvangen. Uiteraard wordt daarbij ook betrokken wat in verweer wordt aangevoerd door de werknemers die het betreft. Ten slotte wordt opgemerkt dat het niet aan UWV WERKbedrijf is om te oordelen over de vraag of voor de resterende werkzaamheden de indeling in functiegroep 10 passend is.

Wat betreft de rol van de Ondernemingsraad (OR) merk ik het volgende op. De OR heeft bij overnames en fusies, reorganisaties en bedrijfssluiting een adviesrecht zoals ook aangegeven in de antwoorden van 18 mei jl. op vragen van het lid Leijten (SP). De OR heeft in het onderhavige geval de noodzaak moeten beoordelen van het vervallen van arbeidsplaatsen in functiegroepen 15 en 20 en het vervangen daarvan door functies in functiegroep 10. De OR is tot de conclusie gekomen dat die noodzaak er is. Het oordeel van de OR zal worden betrokken bij de beoordeling van de ontslaanvragen door UWV.

Kenmerk
DMO-U-3066330

6

Erkent u dat een werkgever wettelijk verplicht is om vakbondsactiviteiten niet te verhinderen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 6

Er zijn geen wettelijke verplichtingen voor een werkgever om vakbondsactiviteiten binnen zijn onderneming toe te staan. Wel bestaat er een wettelijk opzegverbod wegens vakbondslidmaatschap of vakbondsactiviteiten. Daarnaast kan een werkgever gebonden zijn aan een cao waarin regels zijn opgenomen over vakbondswerk in de onderneming.

Wanneer vakbondsleden deel uitmaken van de ondernemingsraad is voor hen, op grond van internationale verdragen, bescherming geregeld. Zij zijn dan erkende werknemersvertegenwoordigers in de onderneming en mogen vanwege die hoedanigheid niet worden benadeeld in hun positie in de onderneming.

3

Wat is uw oordeel over het feit dat de twee stakingsleiders een brief van een advocaat en de werkgever hebben ontvangen om op gesprek te komen, met de opmerking dat het gesprek 'niet vrijblijvend' is? Vindt u de toon van de brief intimiderend? Kunt u uw antwoord toelichten? 4)

4

Op welke wijze oordeelt u over het feit dat de vertegenwoordiger van de vakbond, die meeging naar het gesprek, niet deel mocht nemen aan het gesprek? Vindt u deze eis intimiderend? Kunt u uw antwoord toelichten? 5)

5

Wat vindt u ervan dat de werkgever overleg weigert met werknemers als zij zich willen laten bijstaan door een vakbondsfunctionaris? Kunt u uw antwoord toelichten?

7

Waar zou u voor kiezen, wanneer u de keuze heeft tussen loonsverlaging van 20 tot 30 procent, of verlies van baan? Kunt u uw antwoord toelichten?

8

Bent u bereid uw steun uit te spreken aan de stakende thuiszorgmedewerkers van Viva! Zorggroep en de werkgever daarover te informeren? Zo nee, waarom niet? Zo ja, kunt u een afschrift sturen aan de Kamer?

Antwoord 3 t/m 5, 7 en 8

Het betreft hier een arbeidsconflict tussen Viva! Zorggroep en haar werknemers. Het is niet aan ons om hier een oordeel over te vellen.

- 1)
Antwoorden op Kamervragen Leijten over de Viva! Zorggroep (2011Z08641)
- 2)
<http://www.webregio.nl/groot-alkmaar/regionaal-nieuws/artikel/1941541/informatiebijeenkomst-kan-vivawerknemers-niet-gerust-stellen.aspx>
- 3)
Brief van Viva! Zorggroep, in naam van UWV. Onderhands aan de bewindspersonen verstrekt
- 4)
Brieven zijn onderhands aan de bewindspersonen verstrekt
- 5)
Brief is onderhands aan de bewindspersonen verstrekt